

Sommaire chronologique

Convention du 13 octobre 2006	2
Convention de recrutement avec la marine nationale	
Notes DORQS du 22 décembre 2006 au 9 janvier 2007	7
Modifications concernant les structures de l'ANPE	
Convention du 23 janvier 2007	8
Convention de recrutement avec Accenture	
Instruction DS n°2007-3 du 24 janvier 2007	12
Mise en œuvre du processus d'harmonisation des pratiques dans le cadre de l'aide au recrutement de la marine nationale	
Instruction DASECT n°2007-110 du 26 janvier 2007	15
Accueil à l'ANPE de stagiaires français ou étranger, élèves, étudiants ou stagiaires de la formation professionnelle	
Textes signalés.....	19

Convention du 13 octobre 2006

Convention de recrutement avec la marine nationale

Convention de coopération ANPE-marine nationale entre les soussignés,
La marine nationale, représentée par monsieur le vice-amiral d'escadre, Pierre Devaux, directeur du personnel militaire de la marine nationale, d'une part,
et l'Agence nationale pour l'emploi, représentée par monsieur Christian Charpy, directeur général, d'autre part.

Vu le code du travail et en particulier son article L 311.1 dernier alinéa,
Vu l'arrêté du ministre chargé de l'emploi du 16 mai 1997 portant approbation du cahier des charges relatif aux conventions à fin de placement,
Vu les contrats de progrès 1999-2003 du 28 janvier 1999 conclu entre l'Etat et l'ANPE d'une part et l'AFPA d'autre part,
Vu la convention-cadre de coopération ministère de la défense-ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement-AFPA-ANPE du 5 août 2005,
Vu la charte d'alliance de l'ANPE de décembre 2001,

Il est convenu de ce qui suit,

Préambule

L'ANPE, établissement public d'Etat placé sous la tutelle du ministère du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale, a pour missions principales :

- de faciliter l'accès aux offres d'emploi ;
- de mettre en relation les demandeurs d'emploi et les entreprises qui recrutent ;
- de développer des actions d'accompagnement spécifique en faveur des demandeurs d'emploi en difficulté dans le cadre des politiques gouvernementales de l'emploi.

La marine nationale, pour remplir ses missions sur et hors du territoire national, offre des emplois variés qui s'adressent à de jeunes françaises et français. Les conditions d'accès à ces postes sont les suivantes :

- Etre âgé de 17 à 25 ans et avoir niveau scolaire allant du BEP à Bac+2 pour le recrutement non officiers.
- Etre âgé de 17 à 29 ans et avoir niveau scolaire allant du Bac à Bac+5 pour le recrutement officiers.

Soucieuse de participer à l'effort d'insertion professionnelle et sociale des jeunes, certains des emplois proposés s'adressent à des demandeurs d'emploi sortis du système éducatif sans qualification.

Ces emplois permettent, soit une évolution professionnelle par contrats successifs, soit l'obtention d'une première expérience professionnelle débouchant sur une reconversion.

Ainsi, en raison de la convergence d'intérêts des deux institutions, il a été décidé de décliner la convention-cadre nationale « défense-emploi et solidarité-ANPE-AFPA » signée le 5 août 2005, en une convention nationale de coopération axée sur le recrutement de la marine nationale. Cette convention doit permettre d'harmoniser et d'intensifier les actions conjointes, afin de favoriser un recrutement de qualité pour la marine nationale et de permettre à l'ANPE de proposer des emplois multiples et variés aux demandeurs d'emploi âgés de 17 à 29 ans.

Article 1 : Objet

S'appuyant sur les nombreux contacts développés au niveau local entre les bureaux d'information sur les carrières de la marine (BICM) et les agences locales pour l'emploi (ALE), la présente convention a pour objet de :

- décrire les procédures de gestion des offres d'emploi émises par la marine nationale,
- décrire les procédures de retour des informations concernant les recrutements effectifs,
- sensibiliser les agents de l'ANPE à l'évolution de la marine nationale et de ses métiers, notamment à partir de la nouvelle édition du répertoire opérationnel des métiers et emplois (ROME),
- sensibiliser le personnel des BICM aux procédures de l'ANPE.

Article 2 : Gestion des offres d'emploi de la marine nationale

2.1 : Dispositions générales

L'ANPE exerce sur le marché du travail un rôle d'intermédiaire entre les demandeurs d'emploi et les employeurs. Elle est à ce titre un partenaire privilégié.

Pour participer au programme de recrutement de la marine nationale, l'ANPE met en place un processus de gestion des offres d'emploi qui s'appuie sur une structure interrégionale, correspondant aux lieux d'incorporation.

La marine nationale a chargé le service d'information sur les carrières de la marine (SICM) d'organiser et de conduire tous les recrutements à partir du civil. Tête de chaîne fonctionnelle du recrutement, le SICM s'appuie sur six secteurs régionaux d'information sur les carrières de la marine (SRICM) et leurs bureaux d'information sur les carrières de la marine (BICM).

Les six SRICM sont :

- SRICM sud/ouest,
- SRICM sud/est,
- SRICM ouest,
- SRICM nord/centre,
- SRICM est,
- SRICM Paris/IdF.

Ils sont regroupés en deux pôles : nord et ouest d'une part (comprenant SRICM sud-ouest, SRICM ouest, SRICM Paris/Idf et SRICM nord-centre) et est et sud d'autre part (comprenant SRICM sud/est et SRICM est).

L'ANPE désigne une direction régionale (DRA) correspondant à chacun des deux pôles d'incorporation de la marine nationale. Au sein de chacune d'elle, un « correspondant interrégional-marine nationale » sera désigné. Il sera chargé de coordonner le programme d'aide au recrutement mis en œuvre par les BICM, sur les régions concernées.

Les deux directions régionales ANPE (DRA) correspondantes sont :

- Direction régionale de l'ANPE Bretagne,
- Direction régionale de l'ANPE Provence Côte d'Azur.

Il s'agit pour chacun des organismes d'intervenir sur un territoire interrégional dont le découpage est le suivant (cf. annexe 1) :

- SRICM ouest relais associé à la DRA Bretagne,
- SRICM sud-est relais associé à la DRA Provence Côte d'Azur.

2.2 Rôle du service d'information sur les carrières de la marine (SICM)

Le SICM diffuse aux secteurs régionaux d'information sur les carrières de la marine et bureaux d'information sur les carrières de la marine le plan de recrutement annuel à pourvoir sur l'ensemble du territoire national.

Le SRICM transmet au correspondant régional ANPE auprès de la marine nationale qui lui est associé, un tableau Excel comprenant la liste des postes à pourvoir pour l'ensemble de l'interrégion ANPE concernée.

Ce tableau, extraction du plan de recrutement national, fournit les informations suivantes :

- nombre de postes,
- lieu d'incorporation,
- métiers sous appellation ROME (exemple : un cuisinier à statut militaire de la marine nationale sera désigné avec le code ROME « cuisinier 13212 »).

2.3 : Rôle du correspondant régional ANPE auprès de la marine nationale

Le correspondant régional ANPE auprès de la marine nationale est chargé de transmettre cette liste à toutes les agences locales, ainsi qu'aux DRA de son interrégion pour information.

2.4 : Rôle des agences locales pour l'emploi

Lors de la réception de la liste des postes à pourvoir, l'ALE saisit les offres d'emploi par métier correspondant au ROME.

En cas de difficultés concernant la détermination de l'emploi ou ses critères, les ALE sont invitées à se rapprocher des BICM.

Dans chaque agence locale impliquée par cette procédure, l'animateur de l'équipe professionnelle concernée désignera un agent responsable de la gestion de ce processus.

2.5 : Rédactions des offres et territorialité des postes

Afin d'assurer une audience élargie, les offres ainsi répertoriées sont traitées selon une procédure qualifiée de « niveau de service A » sur la France entière selon les modalités suivantes :

- pas de tests de présélection au niveau de l'ANPE, sauf pour les deux métiers concernés par la méthode de recrutement par simulation (MRS) (cf. art. 4),
- l'employeur est la marine nationale et procède à la sélection des candidats,
- le libellé de l'offre doit comprendre la mention suivante : « le candidat doit s'adresser au BICM le plus proche de son domicile pour obtenir des informations et déposer sa candidature ».

Afin de répondre aux exigences de mobilité des personnels de la marine nationale l'affectation de ces emplois ne figurera pas sur les supports de diffusion des offres (papier, listing, SAGE (diffusion interne à l'ANPE) ou Internet). Le candidat, en fonction des besoins de la marine nationale, pourra se voir proposer des postes sur l'ensemble de territoire national.

Article 3 : Gestion des recrutements de la marine nationale

3.1 : Rôle du bureau d'information sur les carrières de la marine

Le BICM fait remplir un dossier de candidature au demandeur d'emploi, le convoque aux épreuves de sélection et procède à la transmission au SICM dès lors qu'il satisfait aux conditions exigées pour le recrutement souhaité.

Les frais encourus pour ces déplacements sont pris en charge par la marine nationale sauf en ce qui concerne les candidats officiers.

3.2 : Rôle du service d'information sur les carrières de la marine

Le SICM diffuse au correspondant marine nationale de la DRA la liste des personnes recrutées pour l'ensemble de l'interrégion qui lui est associée. Cette liste, triée par site d'incorporation, comprend les éléments suivant :

- Nom et prénom du demandeur d'emploi,
- Coordonnées complètes,
- Date de naissance,
- Intitulé du poste,
- Lieu d'incorporation.

3.3 : Rôle du correspondant régional ANPE auprès de la marine nationale

Le correspondant régional ANPE auprès de la marine nationale est chargé de transmettre la liste des demandeurs d'emploi recrutés à chaque ALE concernée, et à chaque DRA de l'interrégion pour information.

3.4 Rôle des agences locales pour l'emploi

Les ALE effectuent alors les opérations d'enregistrement du (des) déplacement(s) et d'annulation de l'offre si celle-ci est satisfaite.

Article 4 : Recours à la méthode de recrutement par simulation

La marine nationale souhaite recourir à la méthode de recrutement par simulation mise en œuvre par l'ANPE pour pourvoir ses postes de MANAE (manutentionnaire aéronautique) et de PRODE (marin protection défense). Ces postes s'adressent plus particulièrement aux jeunes de 17 à 22 ans sortis du système scolaire sans diplôme ni qualification professionnelle.

La méthode de recrutement par simulation permettra à la marine nationale de sélectionner les jeunes à partir de leurs aptitudes. Environ 300 postes sont concernés chaque année.

A cet effet, l'ANPE mobilisera 9 plates-formes de vocation sur le territoire pour évaluer par cette méthode de recrutement, les capacités et les habiletés des jeunes au regard de ce qui est attendu sur ces postes de travail.

Les jeunes motivés par ces métiers et ayant passé une visite médicale positive, seront adressés aux plates-formes de vocation pour l'évaluation de leurs habiletés. Les résultats de ces évaluations seront communiqués aux jeunes et aux SICM et permettront d'éclairer la décision de recrutement.

Pour ces deux métiers, l'ANPE a créé des exercices spécifiques. Ils ont été validés et étalonnés avec des salariés en poste.

Le recours à cette méthode de recrutement pourra être étendu à d'autres postes de travail par la suite.

Article 5 : Modalités de collaboration

Les deux SRICM relais s'engagent à fournir aux DRA correspondantes :

- les coordonnées du « correspondant ANPE » de leur secteur,
- les coordonnées des BICM.

La DRA correspondante s'engage à fournir aux deux SRICM :

- les coordonnées du correspondant régional de la DRA,
- les coordonnées des agences locales (ALE) de l'interrégion.

Tous les BICM installeront dans les « espaces découvertes » des ALE des supports d'information sur les métiers de la marine nationale (guides, affichettes).

Des plans d'action locaux seront mis en place par les BICM et les ALE.

Des séances d'information sur les métiers de la marine nationale seront organisées au profit des agents des ALE avec, éventuellement, la visite d'unités.

Une fois par an, une réunion de travail sera organisée entre le correspondant régional ANPE et son homologue au sein du SRICM dans le but d'améliorer les conditions du bon déroulement du processus.

Article 6 : Déontologie et communication

6.1 Déontologie

L'ANPE et la marine nationale s'engagent à respecter les valeurs et principes d'action liés au service public, et notamment les principes d'égalité, de gratuité, de neutralité et de continuité.

6.2 Communication

Les informations concernant les demandeurs d'emploi échangées entre les deux partenaires restent confidentielles, conformément aux dispositions de la Loi du 6 janvier 1978 relative aux libertés pour accomplir les formalités nécessaires pour la mise en œuvre des services prévus dans la convention.

L'ANPE et la marine nationale s'engagent à s'informer mutuellement avant de communiquer à l'extérieur au sujet des actions de la présente convention.

Les partenaires s'engagent également à informer leur propre structure du contenu de la présente convention.

Article 7 : Le suivi de la convention

L'ANPE et la marine nationale conviennent des modalités de suivi de la convention. Elles définiront les indicateurs pertinents, et notamment :

- le nombre d'offres d'emploi déposées ;
- leur répartition géographique ;
- le nombre de personnes adressées par l'ANPE ;
- le nombre de demandeurs d'emploi recrutés par la marine nationale ;
- le nombre de jeunes recrutés suite à leur évaluation par la méthode de recrutement par simulation.

Une réunion annuelle entre les deux partenaires sera mise en place afin de faire le bilan de la convention et étudier les modalités de renouvellement de celle ci.

Article 8 : Durée de la convention, révision ou résiliation

La présente convention est signée pour une durée d'un an ; elle prendra effet le 1er juillet 2006 et se terminera le 31 décembre 2007.

Elle peut être modifiée ou renouvelée annuellement par voie d'avenant dans la limite de deux années au delà de la convention initiale.

Elle pourra être résiliée par l'une ou l'autre des parties en cas de non exécution des engagements moyennant un préavis de trois mois avant l'échéance annuelle, notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception.

Fait à Noisy-le-Grand, le 13 octobre 2006.

Pour l'ANPE,
Le directeur général,
Christian Charpy

Pour la marine nationale,
Le directeur du personnel
de la marine nationale,
Le vice amiral d'escadre Pierre Devaux
directeur du personnel militaire de la marine

Consulter également l'instruction DS n°2007-3 du 24 janvier relative à la mise en œuvre du processus d'harmonisation des pratiques dans le cadre de l'aide au recrutement de la marine nationale.

Notes DORQS du 22 décembre 2006 au 9 janvier 2007
Modifications concernant les structures de l'ANPE

Changement de libellé d'une agence locale

Note d'information DORQS n°2006-299 du 22 décembre 2006 relative au changement de libellé de l'agence locale Toulouse Dewoitine qui devient l'agence locale Toulouse Sesquières (Midi-Pyrénées) à compter du 22 décembre 2006.

Création d'un point-relais

Note d'information DORQS n°2006-315 du 26 décembre 2006 relative à la création du point relais cellule LGV Sud Franche-Comté, rattachée à l'agence locale Lure-Luxeuil, et cellule LGV Nord Franche-Comté, rattachée à l'agence locale Besançon-Planoise, (Franche-Comté) à compter du 1er janvier 2007.

Création d'une plateforme de vocation

Note d'information DORQS n°2007-20 du 9 janvier 2007 relative à création de la plateforme de vocation La Roche-sur-Yon rattachée à l'agence locale La-Roche-sur-Yon Acti Sud (Pays-de-la-Loire) à compter du 15 février 2007.

Convention du 23 janvier 2007

Convention de recrutement avec Accenture

Convention entre Accenture, représentée par son président monsieur Pierre Nanterme, et l'Agence nationale pour l'emploi, représentée par son directeur général monsieur Christian Charpy.

Préambule

Entreprise de conseil en management, technologies de l'information et externalisation, Accenture est un acteur qui s'engage auprès de ses clients pour les accompagner dans leurs grands projets de transformation.

Implanté en France depuis 1973, Accenture conçoit et met en œuvre des solutions innovantes pour aider ses clients, entreprises et administrations, à accroître leur performance.

Au niveau mondial, avec 129 000 collaborateurs, 110 bureaux présents dans 48 pays, le Groupe Accenture accompagne 87 des 100 plus grandes entreprises du classement du magazine Fortune. Ses équipes qui rassemblent des compétences techniques et fonctionnelles de haut niveau interviennent sur des projets d'envergure, offrant aux clients des solutions de pointe à la mesure des enjeux complexes auxquels ils sont confrontés.

En France pour l'année 2007, Accenture prévoit de recruter plus de 1300 collaborateurs sur ses trois métiers clé et sur les fonctions support :

- Conseil : 770 consultants diplômés de grandes écoles d'ingénieurs ou de commerce,
- Solutions technologiques : près de 400 ingénieurs d'études et développeurs informatiques de formation bac+2 à bac+5 en informatique,
- Externalisation : 60 collaborateurs notamment en finance, comptabilité, ressources humaines,
- Fonctions support : 100 collaborateurs dont 50 % en CDD notamment dans les domaines du marketing, juridique, gestion/comptabilité, assistanat/secrétariat...

Accenture est confrontée à un environnement extrêmement compétitif dû à la pénurie de diplômés de grandes écoles d'ingénieurs et de commerce et au fort développement du nombre d'offres dans le secteur informatique. Sur cette dernière activité, Accenture souhaite ouvrir ses postes à des profils non informaticiens de Bac+2 à Bac+4/5, à qui elle apportera une formation leur permettant de satisfaire aux exigences des postes à pourvoir.

Accenture développe une politique de recrutement visant à attirer et fidéliser les meilleurs candidats par des outils variés d'intégration et de développement des compétences et par de réelles perspectives d'évolution de carrière. Elle favorise la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Son président, Pierre Nanterme, également président de la Fédération Syntec, s'est résolument engagé dans l'opération « Nos quartiers ont des talents ».

Accenture manifeste sa volonté de mettre en œuvre une collaboration renforcée avec l'ANPE pour l'ensemble des postes ouverts au recrutement externe.

Dans le cadre de la loi de programmation pour la cohésion sociale, et face à des déséquilibres structurels et conjoncturels importants du marché du travail, la mission de l'ANPE est de renforcer son rôle d'intermédiaire actif sur le marché de l'emploi :

- en proposant aux entreprises un service adapté, défini à partir d'une analyse partagée de leurs besoins en recrutement et du marché du travail ;
- en les accompagnant dans la conception et la mise en œuvre de stratégies spécifiques pour répondre aux difficultés de recrutement rencontrées ;
- en accompagnant les demandeurs dans leur recherche d'emploi, particulièrement pour prévenir le chômage de longue durée et l'exclusion, et favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, l'égalité des chances entre les hommes et les femmes et le retour à l'emploi des personnes en difficulté d'insertion ;
- en contribuant au reclassement de personnes licenciées à la suite de restructurations ou de mutations économiques.

La présente convention s'inscrit dans la continuité de la collaboration existante entre Accenture et l'ANPE en région Ile-de-France. Accenture et l'ANPE associeront leurs moyens et leurs efforts pour mettre en œuvre les actions prévues dans la présente convention.

La collaboration s'exerce, pour Accenture, dans le cadre de la charte de la diversité et du programme « Accent sur elles » et, pour l'ANPE, dans le cadre de la charte du service public de l'emploi contre les discriminations, pour l'égalité des chances et la promotion de la diversité et dans le cadre de son accord avec le ministère de la parité et de l'égalité professionnelle, portant sur la promotion de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans tous les secteurs d'activité.

LES SIGNATAIRES

Accenture en France, c'est :

- Actuellement 4.200 collaborateurs répartis sur 2 bureaux à Paris et à Lyon, un centre de recherche technologique à Sophia-Antipolis
- 2 filiales principales :
 - Accenture Technology Solutions, créée en 2003, dédiée aux métiers du service informatique, implantée à Paris et Nantes ;
 - Accenture Services France, créée en 2005, dédiée aux opérations et services confiés à Accenture dans le cadre de son activité d'externalisation, implantée à Paris.
- Des actions en faveur de la diversité et pour la promotion de l'égalité des chances :
 - Signature de la charte de la diversité en entreprise ;
 - Programme interne « Accent sur elles », qui vise à atteindre 15% à 30% de femmes dans les effectifs selon les activités ;
 - Soutien à l'opération « Nos quartiers ont des talents » ;
 - Soutien actif du Women's Forum pour promouvoir la place des femmes dans la société au niveau international.

L'ANPE, c'est :

- Près de 1 000 implantations en relation directe avec les demandeurs d'emploi et les entreprises, organisées en équipes professionnelles spécialisées par secteur d'activité.
- 22 directions régionales, 118 directions déléguées, plus de 27 000 collaborateurs.
- Plus de 3,5 millions d'offres d'emploi confiées par les entreprises en 2006 et plus de 3 millions de recrutements réussis.
- Une expertise dans tous les domaines touchant à l'emploi : recrutement, orientation, formation, insertion dans l'emploi, développement de l'emploi.
- Le premier site emploi en France, anpe.fr, avec plus de 140 millions de visites en 2006, entre 200.000 et 250.000 offres d'emploi disponibles et actualisées en moyenne chaque jour, 400 000 profils déposés en ligne.
- La volonté d'apporter des services de qualité au plus près des besoins de ses clients, dans le cadre d'une démarche de certification de services pour l'ensemble de ses agences locales, qui se verront attribuer un label qualité par l'AFAQ.
- L'engagement à agir dans le cadre de la charte du service public de l'emploi contre les discriminations, pour l'égalité des chances et la promotion de la diversité et à agir en faveur de l'égalité professionnelle hommes-femmes.

LES ENJEUX

Pour Accenture :

- Etablir une collaboration à long terme avec l'ANPE, en s'appuyant sur son expertise et sa dimension nationale d'acteur majeur du recrutement.

- Bénéficier de tous les outils disponibles pour recruter efficacement ses futurs collaborateurs dans le respect de l'égalité des chances et de la diversité, en disposant à ce titre d'actions de recrutement dédiées.
- Développer l'employabilité des jeunes, notamment en leur proposant une formation adaptée aux métiers d'Accenture, en particulier pour certains profils non informaticiens.

Pour l'ANPE :

- Gagner la confiance d'une entreprise leader dans le secteur du conseil et des services informatiques en l'aidant à réussir ses recrutements et renforcer son positionnement d'acteur majeur sur le marché de l'emploi.
- Répondre aux difficultés de recrutement d'Accenture en l'accompagnant dans la conception et la mise en œuvre d'actions de recrutement spécifiques basées sur l'analyse de ses besoins et des compétences disponibles.
- Offrir de nouvelles opportunités d'insertion ou de réinsertion à des demandeurs d'emploi, notamment des jeunes, des femmes, et des personnes résidant dans les zones urbaines sensibles.

LES ACTIONS ET LES ENGAGEMENTS

Réussir les recrutements

Accenture s'engage à :

- Transmettre à l'agence locale référente pour chacune de ses implantations l'ensemble des offres d'emploi cadres et non cadres ouvertes au recrutement externe.
- Définir, avec les agences locales, les descriptifs des profils recherchés ainsi que les compétences et aptitudes à mobiliser.
- Examiner les candidatures présélectionnées par les agences locales et assurer le suivi de ces candidatures en apportant les informations concernant les embauches réalisées et en explicitant les décisions relatives aux candidatures non retenues.
- Mobiliser, le cas échéant, les dispositifs qualifiants en particulier l'AFPE pour permettre l'accès des demandeurs d'emploi aux métiers du groupe Accenture.
- Communiquer, à chaque fois que possible auprès des demandeurs d'emploi sur Accenture, ses métiers et ses opportunités d'emploi lors de forums ou de journées de l'emploi organisés par l'Agence ou ses partenaires.
- Présenter les métiers d'Accenture et ses opportunités d'emploi lors de réunions d'information collective organisées par l'ANPE.
- Transmettre ses offres d'emploi à la plate-forme nationale jeunes diplômés créée en janvier 2006 par l'ANPE dans le cadre de la mission emploi quartier.

L'ANPE s'engage à :

- Analyser conjointement avec l'interlocuteur Accenture les difficultés de recrutement pour définir et mettre en œuvre les actions les plus appropriées aux problématiques rencontrées.
- Définir, avec les interlocuteurs Accenture, les critères des postes à pourvoir, le profil des candidats recherchés et le service le plus adapté ainsi que les compétences et aptitudes à mobiliser.
- Opérer une présélection des candidatures reçues au plus près des besoins exprimés et présenter les candidats correspondant aux offres d'emploi proposées ainsi que ceux susceptibles d'acquérir les compétences requises au moyen de la formation dispensée par Accenture.
- Mobiliser les dispositifs d'adaptation au poste de travail (AFPE, APR) pour permettre aux demandeurs d'emploi d'acquérir les compétences recherchées.

- Informer les responsables d'Accenture des forums ou journées pour l'emploi organisées par l'ANPE ou ses partenaires.
- Organiser des réunions d'information collective pour présenter les opportunités d'emploi proposées par Accenture aux demandeurs d'emploi susceptibles d'y répondre.
- Présenter des candidatures de demandeurs d'emploi de moins de 26 ans issus des zones urbaines sensibles et titulaires d'un diplôme de niveau bac+3 et plus, dans le cadre de la mission emploi quartier.

L'échange d'informations et de savoir-faire

Accenture s'engage à :

- Transmettre les informations sur l'évolution des métiers du conseil et du service informatique.
- Communiquer sur son site Internet sur la présente convention.

L'ANPE s'engage à :

- Faire bénéficier les établissements d'Accenture de son savoir faire en matière de recrutement et de sa connaissance du marché local de l'emploi, en particulier des informations sur l'évolution des offres et des demandes d'emploi dans le secteur d'activité des services informatiques.
- Communiquer sur Accenture et ses opportunités d'insertion professionnelle sur son site Internet.

MODALITES, SUIVI ET EVALUATION

Accenture et l'ANPE désigneront des interlocuteurs qui auront pour mission de faciliter l'organisation effective de cette collaboration permettant ainsi de favoriser les échanges et le développement d'actions concertées.

Cette convention nationale pourra faire l'objet de déclinaisons locales dans les régions où Accenture est implantée. Elles permettront de définir des engagements spécifiques en cohérence avec ceux de la convention nationale et de fixer les modalités de la collaboration entre Accenture et les agences locales pour l'emploi.

DURÉE, SUIVI ET ÉVALUATION

Cette convention nationale est conclue pour une durée d'un an à compter de la date de la signature.

Un bilan de collaboration semestriel, alimenté par Accenture et l'ANPE, sera effectué sur des critères préalablement définis entre eux, afin d'envisager l'éventuel renouvellement de la convention.

Fait à Paris, le 23 janvier 2007.

Le directeur général de l'ANPE
Christian Charpy

Le président d'Accenture
Pierre Nanterme

Instruction DS n°2007-3 du 24 janvier 2007

Mise en œuvre du processus d'harmonisation des pratiques dans le cadre de l'aide au recrutement de la marine nationale

Ce que vous devez savoir

Cette convention, déclinaison de l'accord-cadre national 2005-2008 signé le 5 août 2005 entre le ministère de la défense, le ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, l'Association pour la formation professionnelle des adultes et l'Agence nationale pour l'emploi, a pour objet l'aide au recrutement de la marine nationale.

Son objectif est d'apporter une harmonisation du traitement des offres proposées par la marine nationale sur l'ensemble du territoire national.

Il s'agit de décrire un processus de transmission des informations concernant ces offres et ces recrutements entre les structures concernées de l'ANPE et de la marine nationale.

Pour faciliter cette mise en œuvre, deux correspondants interrégionaux ont été désignés au sein de l'ANPE, ceci afin de répondre à la répartition géographique des régions militaires de la marine nationale au nombre de deux (pôle nord et ouest et pôle est et sud). Les correspondants ANPE sont :

- pour le pôle nord et ouest : Mme Juliette Rouillier (DRA Bretagne),
- pour le pôle est et sud : Mme Régine Bahegne (DRA PACA).

Le correspondant interrégional de l'ANPE devra travailler en partenariat :

- avec les correspondants régionaux de la marine nationale au sein des secteurs régionaux d'information sur les carrières de la marine (SRICM),
- avec les services APS des DRA de son interrégion, afin d'assurer la bonne marche du processus conventionnel.

Ce dispositif permettra la transmission, au correspondant ANPE associé :

1. par les SRICM, des offres d'emploi de son interrégion,
2. par le BICM, de la liste des personnes recrutées pour l'ensemble de l'interrégion.

Le correspondant ANPE est chargé de transmettre les offres d'emploi ainsi que la liste des personnes recrutées sur ces offres aux ALE de sa région, concernées par les recrutements, et aux DRA (services APS) de son interrégion.

De même, le dispositif permettra :

- à l'agence détentrice de l'offre d'enregistrer le recrutement effectué sous forme de mise en relation positive,
- à l'ANPE d'étudier l'impact de ce nouveau dispositif sur le placement de jeunes demandeurs d'emploi intéressés par les métiers militaires et sur la satisfaction des offres de la marine nationale.

Instruction

1. Le rôle des directions régionales

L'ANPE identifie deux directions régionales correspondant à chacun des deux pôles de recrutement de la marine nationale, qui regroupent les six services régionaux d'information sur les carrières de la marine (SRICM) qui sont :

- le pôle nord et ouest (comprenant SRICM sud-ouest, SRICM ouest, SRICM Paris/Idf et SRICM nord-centre),
- le pôle est et sud (comprenant SRICM sud/est et SRICM est).

Les DRA correspondantes sont :

- Pour le pôle nord et ouest : la DRA Bretagne
Correspondante ANPE : Mme Juliette Rouillier
- Pour le pôle est et sud : la DRA PACA
Correspondante ANPE : Mme Régine Bahegne

N.B. : voir en annexe 1 la liste des correspondants ANPE des deux interrégions et des pôles de recrutement de la marine nationale, en annexe 2 la liste des SRICM, en annexe 3 la liste des BICM, et en annexe 4 la liste des plates-formes de vocation qui mettent en œuvre la méthode de recrutement par simulation pour certains emplois de la marine nationale.

Il sera chargé de gérer pour son interrégion :

- Sur le plan des postes ouverts au recrutement, la liste de ceux-ci transmise (e-mail) par les services régionaux d'information sur les carrières de la marine (sous forme de tableaux Excel). Les postes seront ensuite répartis par ses soins en direction des ALE de sa région et des DRA (services APS) de son interrégion.
- A réception, les DRA concernées transmettront le tableau vers les ALE correspondant au lieu d'affectation des emplois militaires (bases, services, etc.).
- Sur le plan des recrutements, les listes des personnels recrutés, transmises (e-mail) par les services régionaux d'information sur les carrières de la marine (sous forme également de tableau Excel). Ces listes seront ensuite réparties en direction des ALE de sa région et des DRA (service APS) de son interrégion, qui les transmettront aux ALE détentrices de l'offre correspondante.

2. Le rôle des agences locales ayant une structure de la marine sur leur zone de compétence :

Lors de la réception de la liste des postes à pourvoir, l'ALE concernée saisit la ou les offres d'emploi par métier correspondant au ROME. Ainsi, un cuisinier militaire sera enregistré avec le code ROME "cuisinier 13212."

En cas de difficultés concernant la détermination de l'emploi ou ses critères, les ALE sont invitées à se rapprocher du bureau d'information local sur les carrières de la marine (BICM) le plus proche de l'ALE.

N.B. : afin de ne pas générer de doublons, les SRICM sont invités par les autorités militaires à ne plus déposer directement d'offres d'emploi dans les ALE.

Dans chaque ALE impliquée par cette procédure, l'animateur de l'équipe professionnelle concernée désignera un agent responsable de la gestion de ce processus.

Il est entendu que compte tenu des délais de recrutement de la marine, les recrutements sur ces offres ne pourront être communiqués aux ALE concernées qu'au minimum deux mois après la saisie de l'offre.

Afin d'assurer une audience élargie, les offres ainsi répertoriées sont traitées avec un niveau de service A sur la France entière selon les modalités suivantes :

- pas de présélection,
- l'employeur est : « la marine nationale ».

Le libellé de l'offre doit comprendre la mention suivante : "le candidat doit s'adresser au BICM le plus proche de son domicile pour obtenir des informations complémentaires et déposer sa candidature".

Afin de répondre aux exigences de mobilité des personnels de la marine nationale, le lieu d'affectation de ces emplois ne figurera en aucun cas sur les supports de diffusion des offres (papier, listing, SAGE ou Internet). Le candidat, en fonction des besoins de la marine nationale, pourra se voir proposer des postes sur l'ensemble du territoire national, y compris pendant sa période de formation initiale.

Le lieu de travail est donc : « France entière ».

Lors de la réception de la liste des recrutements, l'ALE effectue alors les opérations d'enregistrement du (des) placement(s) et d'annulation de l'offre satisfaite et renvoie, au correspondant interrégional, la liste des anciens demandeurs d'emplois, inscrits à l'ANPE, recrutés par la marine nationale.

Jean-Marie Marx

Bruno Lucas

Consulter également la convention de recrutement du 13 octobre 2006 avec la marine nationale.

Instruction DASECT n°2007-110 du 26 janvier 2007

Accueil à l'ANPE de stagiaires français ou étrangers, élèves, étudiants ou stagiaires de la formation professionnelle

La loi n°2006-396 du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances en son article 9 et le décret d'application n°2006-1093 du 29 août 2006 sont venus préciser le statut du stagiaire en entreprise.

Ces dispositions rendent obligatoires la signature d'une convention de stage tripartite et l'allocation d'une gratification pour les stages de plus de trois mois consécutifs.

Toutefois, le stagiaire n'est pas un agent contractuel de droit public ni un salarié. A ce titre il n'est pas soumis au statut des personnels de l'agence ni aux règles relatives aux contrats de travail de droit privé. Cependant le stagiaire bénéficie de l'application des règles relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire et aux conditions de travail. Le stagiaire doit suivre les règles d'hygiène, de sécurité et de discipline en vigueur à l'agence. Il bénéficie également d'une protection ponctuelle garantie par le code du travail, notamment contre la discrimination (article L 122 45 code du travail).

L'agence est à différents niveaux sollicitée pour accueillir :

- des étudiants ou des élèves qui doivent effectuer un stage obligatoire dans le cadre de leurs études ou leur cursus ;
- des stagiaires de la formation professionnelle (AFPA par exemple).

L'agence doit veiller à être exemplaire dans l'accueil des stagiaires et plus particulièrement pour ceux qui ont des difficultés à trouver un stage en entreprise, notamment les jeunes issus de quartiers en difficulté, les personnes handicapées. Cet accueil doit faire l'objet de toute l'attention requise en terme de non discrimination.

La présente note a pour objet de préciser la procédure à suivre lorsqu'un directeur d'agence ou un chef de service est saisi d'une telle demande.

Sont exclus de ce dispositif les stagiaires de la formation professionnelle continue, des contrat de professionnalisation, d'alternance ou de découverte du monde de l'entreprise.

1) L'opportunité du stage

Le directeur d'agence ou le chef de service sollicité apprécie l'opportunité du stage, en fonction de la situation de l'unité ou du service et de la capacité du collectif à prendre en charge de manière satisfaisante un stagiaire, en ne négligeant pas la charge supplémentaire que cet accueil peut constituer pour le service. La durée du stage doit être arrêtée de telle manière que les services rendus compensent en partie le coût pour l'établissement du temps passé et consacré au stagiaire.

2) L'objet du stage

Outre la nécessaire cohérence entre l'objet de la formation dispensée et le contenu du stage, ce dernier doit s'inscrire dans les activités de l'agence et les fonctions exercées par les agents de l'ANPE. Le contenu du stage sera à définir avec précision dans la convention avec l'établissement scolaire, l'université, les grandes écoles ou l'organisme de formation.

3) La convention de stage

Obligatoirement écrite, elle est fournie par l'établissement d'enseignement ou de formation.

Dans la convention de stage devront **figurer obligatoirement** les mentions suivantes :

L'identité et les coordonnées de chacune des parties (adresse, désignation du service de déroulement du stage et intitulé du cursus) ;

Le projet pédagogique c'est à dire la définition des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs et finalités de la formation, le contenu du stage ;

Les modalités du stage c'est-à-dire les dates de début et de fin du stage ; la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire à l'agence ainsi que les horaires journaliers ; le statut du stagiaire (statut scolaire étudiant ou de la formation professionnelle) ;

- Une disposition doit rappeler qu'en matière d'assurance et notamment de responsabilité civile, l'ANPE, personne morale de droit public et établissement public administratif de l'état est son propre assureur ;
- Prévoir la procédure d'information entre l'établissement scolaire, l'université ou les écoles en cas d'absence, d'accident de travail ou de trajet du stagiaire et l'ANPE ;
- Prévoir les conditions dans lesquelles les responsables du stage, l'un représentant l'établissement, l'autre l'agence, assurent l'encadrement du stagiaire ;
- Les modalités de suspension et de résiliation du stage ;
- Les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement ;
- L'évaluation du stage c'est-à-dire les conditions de délivrance d'une "attestation de stage" par le tuteur et, le cas échéant, les modalités de validation du stage pour l'obtention du diplôme préparé ;
- enfin, la "**charte des stages étudiants en entreprise du 26 avril 2006**" doit obligatoirement être annexée à la convention de stage des étudiants, et en fait pleinement partie.

S'il y a lieu, il conviendra d'y insérer les dispositions suivantes :

- le montant brut mensuel de la gratification accordée ;
- la désignation nominative d'un tuteur du stagiaire, agent de l'ANPE, dans la convention de stage ;
- si l'élève ou l'étudiant stagiaire est amené à se déplacer à la demande de l'agence, ses frais de déplacement seront indemnisés dans le cadre des textes en vigueur applicables aux agents de l'ANPE, soit le décret n°2006-781 du 3 juillet 2006 relatifs aux frais de déplacement ;
- le stagiaire peut bénéficier pour les repas du midi des mêmes possibilités de restauration si elles existent, et acquittera le prix des repas consommés. Il n'ouvre pas droit au bénéfice des titres restaurant.

Le stagiaire effectuera tous les trajets nécessaires pour se rendre à son stage par ses propres moyens, sans contribution de la part de l'établissement.

Durée du stage :

En application de la loi pour l'égalité des chances n°2006-396 du 31 mars 2006 article 9, la durée initiale ou cumulée, en cas de renouvellement, ne peut excéder six mois. Cette durée peut être dépassée si le stage, obligatoire, est intégré à un cursus pédagogique

La convention en trois exemplaires originaux devra être signée,

- par le directeur d'agence, le chef de service ;
- l'élève ou l'étudiant s'il est majeur ou par son représentant légal s'il est mineur ;
- le représentant de l'établissement scolaire, l'université ou de l'école.

4) Le statut du stagiaire

Le stagiaire reste sous le statut scolaire, sous le statut d'étudiant ou celui de la formation professionnelle pendant la durée de son stage.

Gratification

Si le stagiaire ne perçoit pas de salaire, le versement d'une gratification a été rendu obligatoire par le législateur dès lors que le stage a une durée de plus de trois mois consécutifs.

Pour une durée inférieure à trois mois, l'opportunité du versement d'une gratification peut être examinée dès lors qu'il existe un apport réel au fonctionnement du service, dans la limite du plafond d'exonération des cotisations sociales.

Cette gratification n'ayant pas le caractère d'un salaire au sens du code du travail, il n'y a donc pas, au sens social du terme, de minimum prévu. C'est un décret qui fixera le minimum. A ce jour, ce montant est apprécié au moment de la signature de la convention de stage.

Franchise de cotisations sociales

Aucune cotisation et contribution de sécurité sociale n'est due, ni par l'ANPE, ni par le stagiaire lorsque les sommes versées (gratifications) par l'agence en qualité d'employeur restent inférieures ou égales à 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale pour une durée de présence dans l'entreprise égale à la durée légale du travail (35 heures).

Soit en 2006 pour un mois la formule suivante à temps plein : $12,5\% \times 19\text{€} \times 151,58 \text{ H} = 360 \text{ €}$
Soit en 2007 pour un mois la formule suivante à temps plein : $12,5\% \times 20 \text{ €} \times 151,58 \text{ H} = 379,00\text{€}$

(*En 2006, le plafond horaire de la sécurité sociale était fixé à 19 €. En 2007, le plafond horaire de la sécurité sociale est fixé à 20 €).

Ce plafond est réduit à proportion en cas de stage à « temps partiel ».

Exemple : si la convention de stage fixe à 100 heures par mois le nombre d'heures de stage que le stagiaire doit effectuer, la gratification non soumise à cotisation sera définie selon la formule suivante, $12,5\% \times 20 \text{ €}$ (plafond horaire de la sécurité sociale) $\times 100 \text{ H}$ (nombre d'heures effectuées dans le mois = 250,00 €.

En tout état de cause, l'ANPE ne souhaite pas verser au stagiaire une gratification supérieure au seuil d'assujettissement.

Le montant de la gratification et le seuil de 379,00 euros est apprécié au moment de la signature de la convention de stage compte tenu du temps de présence mensuel prévu au cours du stage.

Ce nouveau dispositif est en vigueur depuis le 1er juillet 2006. Ces nouvelles dispositions s'appliquent aux gratifications versées pour la période qui va du 1er juillet 2006 jusqu'à la fin du stage, et ce quelle que soit la date de signature de la convention de stage.

Protection sociale

Elle n'est pas assurée par l'ANPE.

La couverture sociale varie selon le caractère obligatoire ou non du stage et de la nature de l'établissement de formation. En tout état de cause, le stagiaire bénéficie de la législation protectrice en matière d'accident du travail, accident de trajet et maladie professionnelle du régime général de la sécurité sociale (à l'exclusion de l'indemnité en capital versée en cas d'incapacité inférieure à 10%). La couverture du stagiaire est assurée par l'établissement d'enseignement ou de formation professionnelle.

Modalités de paiement de la gratification

Le directeur d'agence ou le chef de service transmet au service des ressources humaines de la région la demande de mise en paiement de la gratification. Seront joints au premier paiement la convention originale de stage, un relevé d'identité bancaire ainsi que la copie d'une pièce d'identité.

La demande de mise en paiement de la gratification fait l'objet d'une décision type jointe à l'appui de la présente note.

La présente dépense sera imputée sur le compte budgétaire 64, sur le compte d'exécution 648-1 « indemnités (ACS), gratifications (stagiaire) ». Cette dépense sera liquidée et mandatée par la région. Les sommes correspondantes feront l'objet d'un remboursement de la part de la direction générale sur la demande de la région, à échéance trimestrielle.

Il n'est pas joint un modèle de convention type, chaque établissement proposant un modèle de convention défini par l'éducation nationale. Il convient de faire preuve de vigilance et de faire éventuellement ajouter à la convention les dispositions précédemment citées au paragraphe 3.

Le service juridique et réglementation de la direction des affaires sociales, de l'emploi et des conditions de travail (DASECT) se tient à votre disposition pour vous apporter l'appui technique dont vous auriez besoin en la matière.

Le directeur général adjoint des ressources humaines,
J-N. Thiollier

Décision d'attribution d'une gratification dans le cadre d'une convention de stage

N° ordre :

Vu la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 sur l'égalité des chances en son article 9

Vu le décret d'application n°2006-1093 du 29 août 2006 pris pour l'application de l'article 9

Vu le code du travail

Vu la convention de stage entre (nom de l'établissement d'enseignement, de formation université etc.)... entre l'ANPE (adresse de la structure)...et monsieur... mademoiselle ou madame en date du

Article 1^{er}

Il est accordé une gratification à monsieur..., madame..... ou mademoiselle (nom et prénom du stagiaire) d'un montant brut mensuel de

Fait le ...

Le responsable des ressources humaines de la région,

.....

Textes signalés

Note DASECT-AC n° 2007-12 du 22 janvier 2007 relative au 2e mouvement 2007 pour les emplois du niveau IV/B